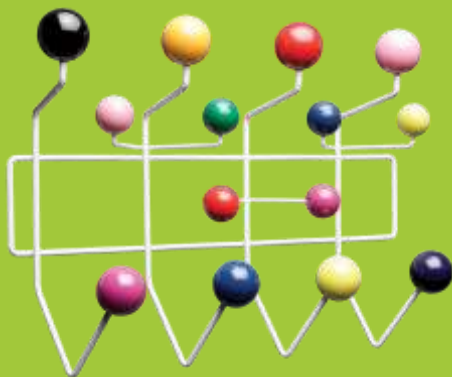


Belgisch systeem van sociaal overleg: innoveren om te behouden

Guy Van Gyes, 24 Oktober 2016

SERV Academie



HIVA-K.U.Leuven - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving

- **Onderzoek dat werkt!**
- **Wie**
 - Wij zijn een team van meer dan 80 universitaire onderzoekers en medewerkers. Het samenbrengen van verschillende disciplines onder één dak en onze specialisatie in beleidsgericht onderzoek over arbeid en samenleving geven het HIVA een unieke positie binnen K.U.Leuven en daarbuiten.
- **Wat**
 - Wetenschappelijke kwaliteit en maatschappelijke relevantie primeren voor ons. We doen aan hoogstaand, vernieuwend wetenschappelijk en beleidsgericht onderzoek dat werkt voor mens en samenleving. We vertalen onze onderzoeksresultaten in beleidsadviezen en op maat gesneden vorming. Aandacht voor werknemers, maatschappelijk kwetsbare groepen, sociale organisaties en bewegingen vormt voor ons de rode draad.
- **Waarom**
 - Wij focussen op thema's die van belang zijn voor een zorgzame, solidaire en duurzame wereld. Door wetenschappelijke kennis op te bouwen en toe te passen op maatschappelijk relevante onderwerpen willen we werken aan meer sociale rechtvaardigheid, meer participatie en gelijke kansen van alle burgers in deze samenleving.
- **Hoe**
 - Ons instituut is een samenwerkingsverband tussen de K.U.Leuven en de christelijke arbeidersbeweging. Wij werken actief samen met sociale organisaties, overheden, bedrijven en andere kenniscentra en vormen zo reeds meer dan 30 jaar een brug tussen wetenschap, beleid en praktijk, dichtbij en wereldwijd.

Onderzoeksgroep Arbeid en Organisatie

- Hoe bedrijven, instellingen en administraties hun arbeid organiseren.
- Het verrichten van beleidsgericht onderzoek en het verstrekken van expertadvies met betrekking tot de kansen op kwalitatieve en duurzame jobs, en naar effecten van het gevoerde beleid van organisaties, sectoren, en andere actoren op die kansen.
- De kansenongelijkheid en de wijze waarop zulke ongelijkheid kan worden weggewerkt door participatie en overleg vormen daarbij een belangrijk aandachtspunt.



Man, ik hoorde dat je uitgestorven was !

Overzicht

- Vroeger: de kenmerken van het Belgisch model
 - Wat: definities
 - Waarom: sociaal-economische beleidstheorie, fordistisch compromis
- Gisteren en vandaag
 - Systeem onder druk: huidige beleidstheorie, neo-liberale denken
 - Situatie sinds de crisis: een kantelpunt?
- Toekomst: vernieuwen om te behouden – behouden om te vernieuwen
 - Centrale element in een noodzakelijke, andere beleidstheorie: duurzame, inclusieve groei
 - Innovatiepistes
 - Transnationale looncoördinatie
 - Kwaliteitsvoller bedrijfsoverleg
 - Staking moderniseren
 - Middenveldfunctie democratiseren

DEEL 1

DE BELGISCHE TRADITIE VAN SOCIAAL OVERLEG

Wat is het ?

- Arbeid als sociaal systeem
 - **Arbeidsverhouding**: meesten worden op deze manier deel van het economisch systeem (doelrationale organisaties):
 - Economische ruil (geld): Persoonlijke prestatie waarvoor een beloning wordt gegeven
 - Gezagsrelatie (macht): Werknemer in dienst van de werkgever
 - **Arbeidsverhoudingen** (employee relations): het structureren en reguleren van deze arbeidsverhoudingen dmv. interactie tussen werkgevers- en werknemerskant om tegenstellingen, problemen, conflicten op te lossen tussen **ongelijke** actoren met gedeelde, maar ook verschillende belangen.
- Sociale dialoog/overleg: **erkenning van deze ongelijkheid** => collectieve besluitvorming via democratisering, institutionalisering en professionalisering
- PARTICIPATIE EN NIET LOUTER COMMUNICATIE
- Twee grote golven: voor en na WOII (de vorige grote crisis); after-schok van '68

Voorbeeld van de tegenstelling

Werkgevers en vakbonden: andere kijk op beloning

Werkgever

- Iedereen is verschillend inzake competenties, motivatie, prestatie
- Individuele benadering
- Doel: rendabiliteit
- Hierarchische sturing

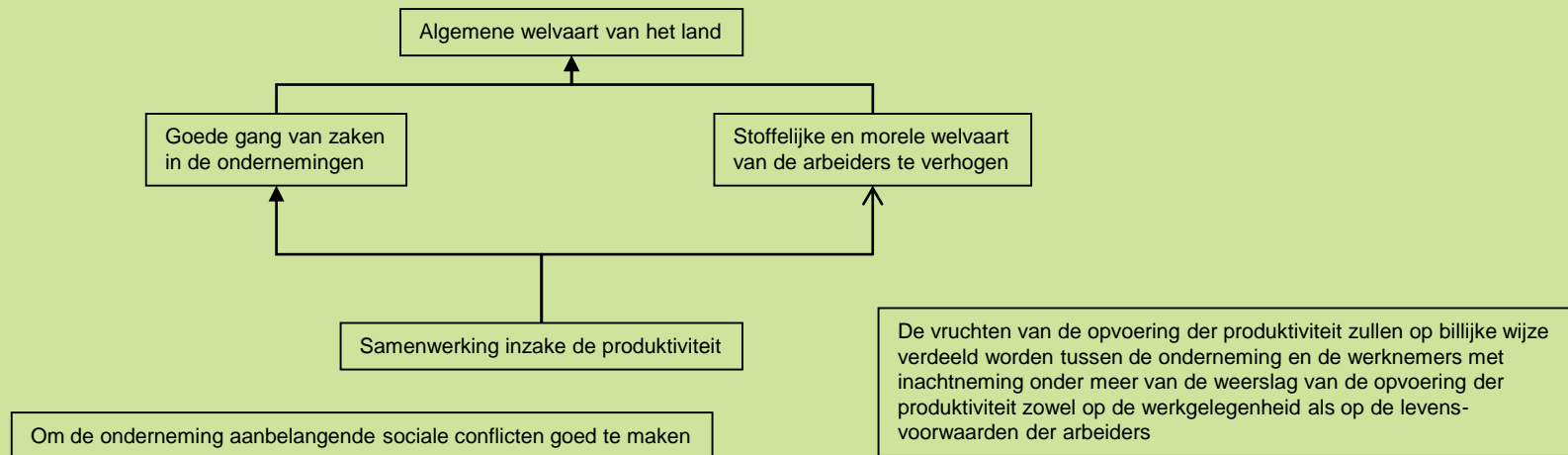
Vakbonden

- Iedereen gelijk behandelen, objectieve criteria
- Collectieve regels
- Doel: verdeling inkomsten
- Procedurale rechtvaardigheid

DEMOCRATISERING X INSTITUTIONALISERING X PROFESSIONALISERING

Bouwstenen politiek systeem
arbeidsverhoudingen 20^{ste} eeuw

Beleidsfilosofie: compromis van de sociale markteconomie: groei/productiviteit en sociale rechtvaardigheid/eerlijke verdeling versterken mekaar



| Werknemers | Werkgevers |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Het werkgeversgezag erkennen en eerbiedigen | De waardigheid van de arbeiders eerbiedigen |
| Werk plichtsgetrouw uit te voeren | Werknemers rechtvaardig te behandelen |
| Paritaire praktijken na te leven | Vakbondsvrijheid en –lidmaatschap niet te hinderen |

CONSTRUCTIEF EN
WAAKZAAM SYNDICALISME

Traditionele 'hoe': Een georganiseerd systeem van sociaal overleg = 1950-2000

- Sociaal overleg – politiek-economische besluitvorming tussen sociale partners als onderdeel van Europa's georganiseerde kapitalisme
- Gemeenschappelijke kenmerken,
 - Vakbondserkenning en -integratie
 - Wettelijk kader
 - Gecentraliseerde, sterke organisaties
 - Relatief gecentraliseerde en gecoördineerde vormen van collectief onderhandelen => algemeen bindend-verklaarde sector CAO's en paritaire comités
 - Politieke invloed in sociaal-economische beslissingen
 - Integratie van de factor arbeid op bedrijfsniveau door informatie en consultatie rechten => OR en CPBW met sociale verkiezingen

Institutionele basisorganisatie

Economische relatie

- Ruilrelatie
- Collectieve onderhandelingen
- Solidaristische loonpolitiek
- Sectorale niveau; coördinatie/centralisatie
- Controle-recht syndicale delegatie op bedrijfsniveau

Sociale relatie

- Hierarchische relatie
- Informatie en consultatie-rechten
- OR en CPBW: constructief en waakzaam syndicalisme
- Arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden
- SD: arbeidsvoor-waardelijke vertaling

KROONJUWHEEL

Solidaristische loonpolitiek =>collectieve org.

- Na-oorlogse jaren => verankering in wet van '68
- Lonen uit competitie halen >< loondumping
 - Faire lonen
 - Gebalanceerde loonstructuur
 - Collectieve coordinatie van lonen door centraal, boven-bedrijven te onderhandelen: sector
 - Loonschalen, stabiele, geplande verhogingen
- “uses a deliberate, centrally force to counteract ... the centrifugal force of the market, i.e. its tendency towards wage differentiation
- Vraag-gestuurde economische groei (consumptie)
- Meidner (Zweden)

Representatieve, erkende sociaal-economische speler

- Sociale partners die het voorwerp uitmaken van een **institutionaliseringsproces**. Zij worden bekleed met bevoegdheden die worden uitgeoefend in het belang van de onderneming, de bedrijvigheid of zelfs het algemeen belang.
- **Intermediërende organisaties** (Muller-Jentsch-): Het zijn organisaties die in het middenveld tussen enerzijds politiek en economie en anderzijds hun leden of achterban ageren of intermediëren. Ze articuleren en aggregeren hierbij ook de belangen van diverse groepen of sociale milieus.

Hoe gerealiseerd?

- Deel van een geheel dat werkte: ‘gouden jaren’
- Institutionele complementariteiten: monetair regime, welvaartsstaat e.d.
- Resultaat van politieke strijd
- Coalitie tussen ‘innoverende’ gematigden
 - Sociaal/christen-democraten
 - ‘Verlichte’ ondernemers (‘consumptie nodig’)
- In periodes van sociale onrust

Pijler van een breder democratisch systeem

- Gedeelde politieke ruimte (shared public space) – Publiek belang versterkende krachten
- Twee-pijlerstructuur (two tiers) – Stein Rokkan
 - Parlementaire pijler – Politieke partijensysteem
 - Maatschappelijke pijler – Maatschappelijke middenveld
 - => evenwichtsoefening tussen beide
 - Hoe de maatschappelijke pijler georganiseerd
 - Aan welke spelregels de politieke pijler onderworpen
- Georganiseerd maatschappelijk/sociaal overleg: Langdurig opgebouwd vertrouwen, afspraken over een bredere, en meer lange termijn gerichte beleidsagenda
- Economische wendbaarheid en sociale weerbaarheid (Katzenstein)
- Sociale concertatie
 - Specifieke adviesorganen (CRB, NAR,)
 - Paritair beheer SZ
 - Relaties met politieke partijen/ persoonlijke banden elite

- Georganiseerde arbeidsverhoudingen
 - Gecentraliseerde coördinatie
 - Europees kampioen
- Concertatie – neo-corporatisme
- Institutionele structuur van een sociale markteconomie

LIVING APART TOGETHER

DEEL 2 : 1990 -

LASTPOST IN NEOLIBERALE BELEIDSHEGEMONIE

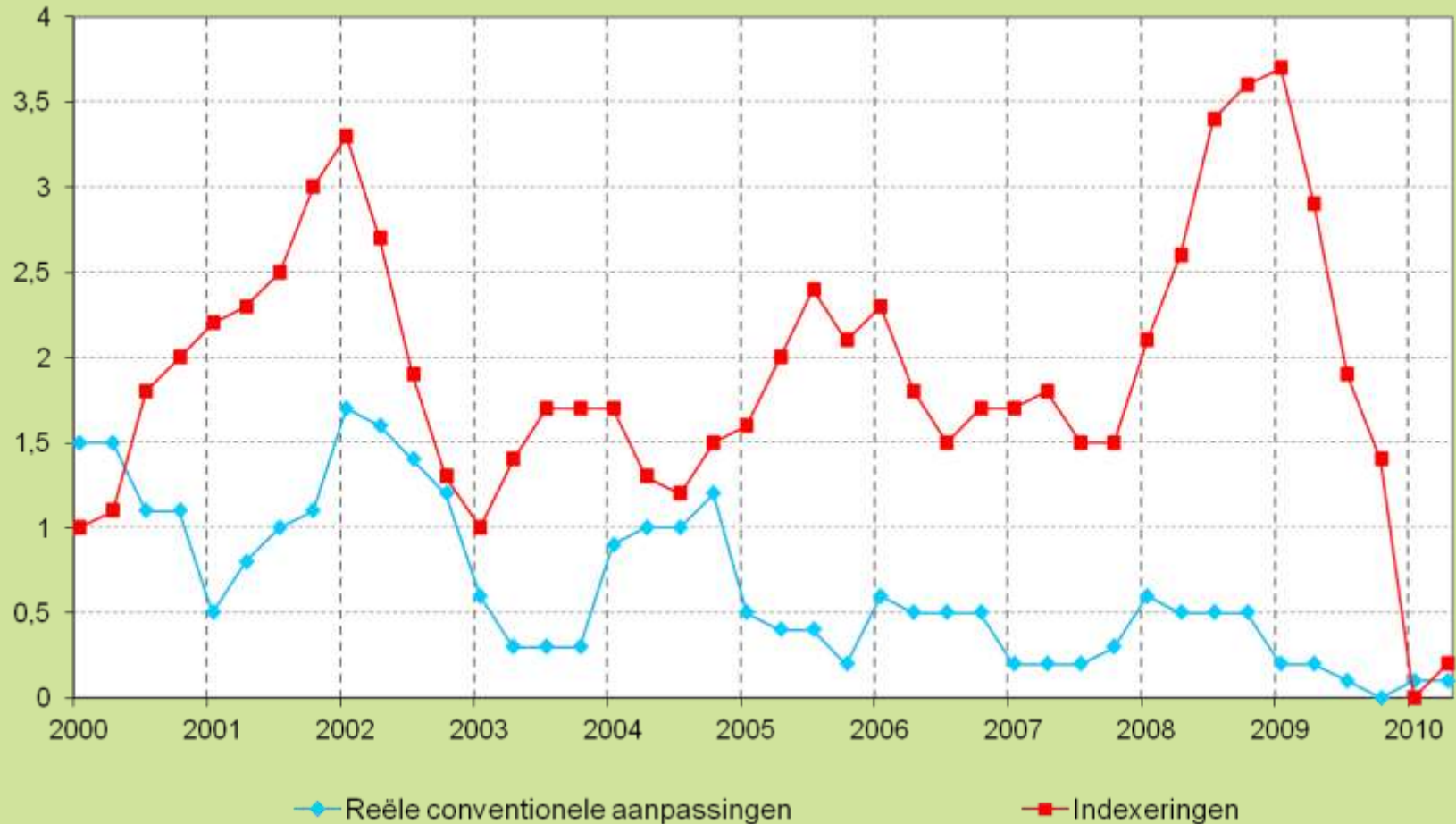
Neo-liberale beleidstheorie ipv. sociale markteconomie

- Markt is oplossing voor alles
- Collectieve regulering of staatsinterventie zorgt voor verstoring van deze oplossing
- Individu = centraal (= verantwoordelijk)
- Eerst economisch succes dan solidariteit
 - Competitiviteitsmantra
 - Eerst groei, dan sociaal beleid
 - Eerst efficiency en dan equity (en niet tegelijk)

Competitief corporatisme als trend

| | |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dominant economisch beleid | Monetarisme – bestrijding inflatie |
| Economische context | Hoge werkloosheid Internationale competitiviteit |
| Loononderhandeling en | Loonmatiging: verlaging van de arbeidskosten; anticiperende inkomenspolitiek; belasting als onderdeel |
| Wijze van onderhandelen | Sectorale niveau nog steeds dominant, maar georganiseerde decentralisatie |
| Dominant belang | Werkgevers Van lonen uit competitie houden naar lonen als hoofdcomponent van competitie |
| Dominante vakbonds aanpak | Inclusief onderhandelen (werkgelegenheid) en niet alleen distributief onderhandelen (verdelen van de koek) |

Dalend nut van reële conventionele afspraken?



Nieuw Europees beleid sinds de crisis: loon is de kostfactor die we moeten aanpassen om uit de crisis te geraken

Startpunt: schuldencrisis en crisis van competitiviteit
crisis (= zelfde liedje)

Remedie: Besparen en structurele hervormingen (in de arbeidsmarkt)

Daarom: Verlagen arbeidskosten om competitief te zijn
(strategie van interne devaluatie)

1. Loondaling of loonstop
2. “Structurele ingrepen in CAO-systemen van loonvorming (= moet flexibiler)

Wijzigingen in loonvorming door CAOs opgelegd/gevraagd door Europa

- Algemeen bindend verklaring veel moeilijker gemaakt
- Onderhandelen op bedrijfsniveau dominant maken
- CAO's voor onbepaalde duur afschaffen
- Opting-out
- CAOs mogen ook door niet-vakbonden worden getekend op bedrijfsniveau
- Vooral in Zuid-Europa

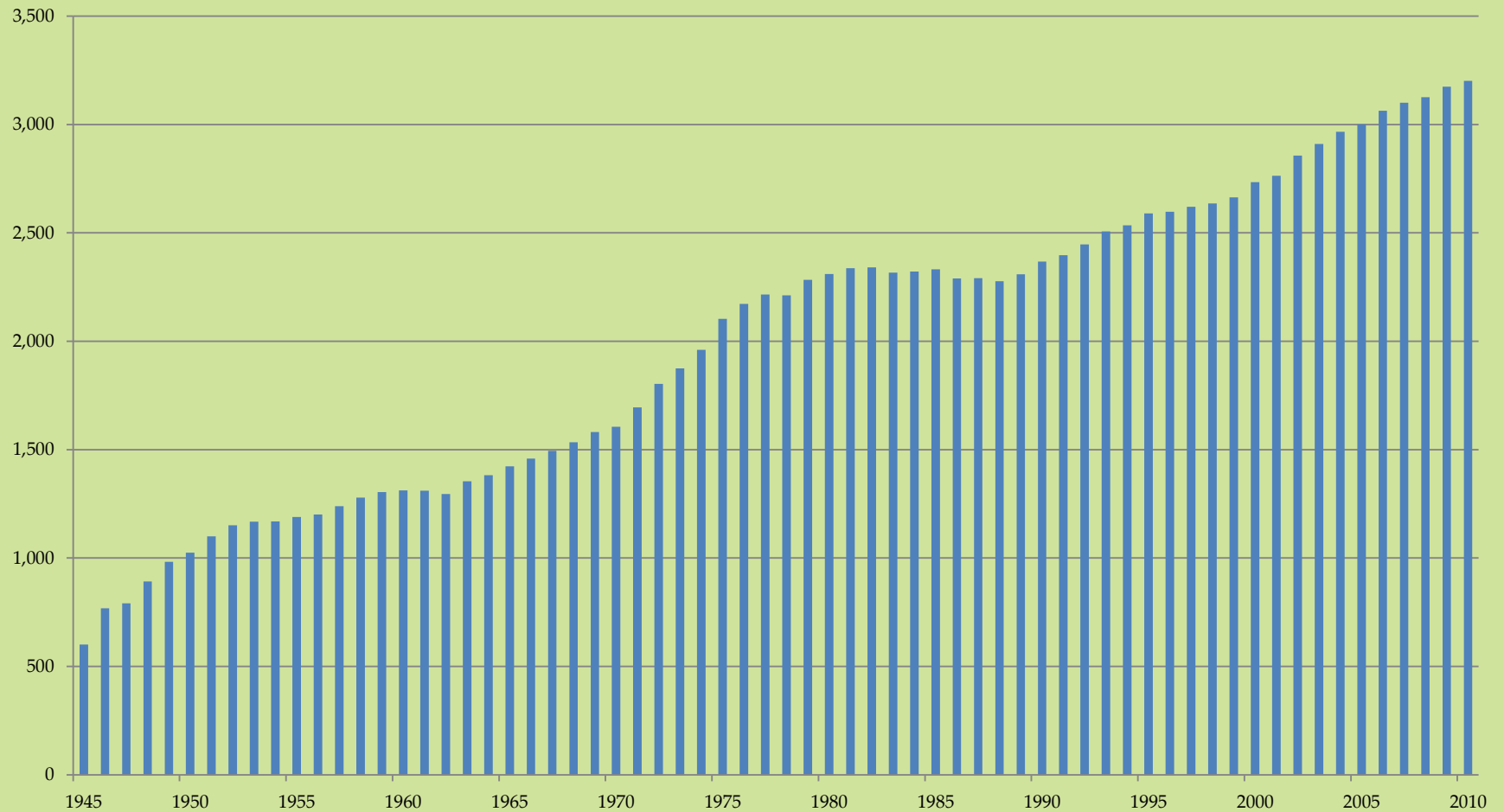
Kwantitatieve indicatoren van het Belgische sociale overleg

| | | België | EU - 25 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|
| 1 | Syndicalisatiegraad | 53%* | 25% |
| 2 | Organisatiegraad werkgeversorganisaties (% werknemers in leden-bedrijven tov. Totaal) | 72% | 58% |
| 3 | Spreidingsgraad organen informatie & consultatie | 66%** | 53% |
| 4 | Dekkingsgraad loon-CAO's | 96% | 66% |

* Licht stijgend ** 5.000 bedrijfseenheden, 45.000 vertegenwoordigers

Source : Guy VAN GYES, JESSE SEGERS et Erik HENDERICKX, Het Belgisch collectieve systeem van arbeidsverhoudingen gespiegeld aan Nederland. Tijdschrift voor HRM,1, 2009.

Trade union membership



Trust in trade unions

| % yes | 1997 | 1999 | 2007 | 2010 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|
| Professional and managerial staff | 53 | 44 | 41 | 54 |
| White-collars | 40 | 40 | 58 | 54 |
| Blue-collars | 44 | 48 | 68 | 65 |

Nuance 1: invloed blijft beperkt

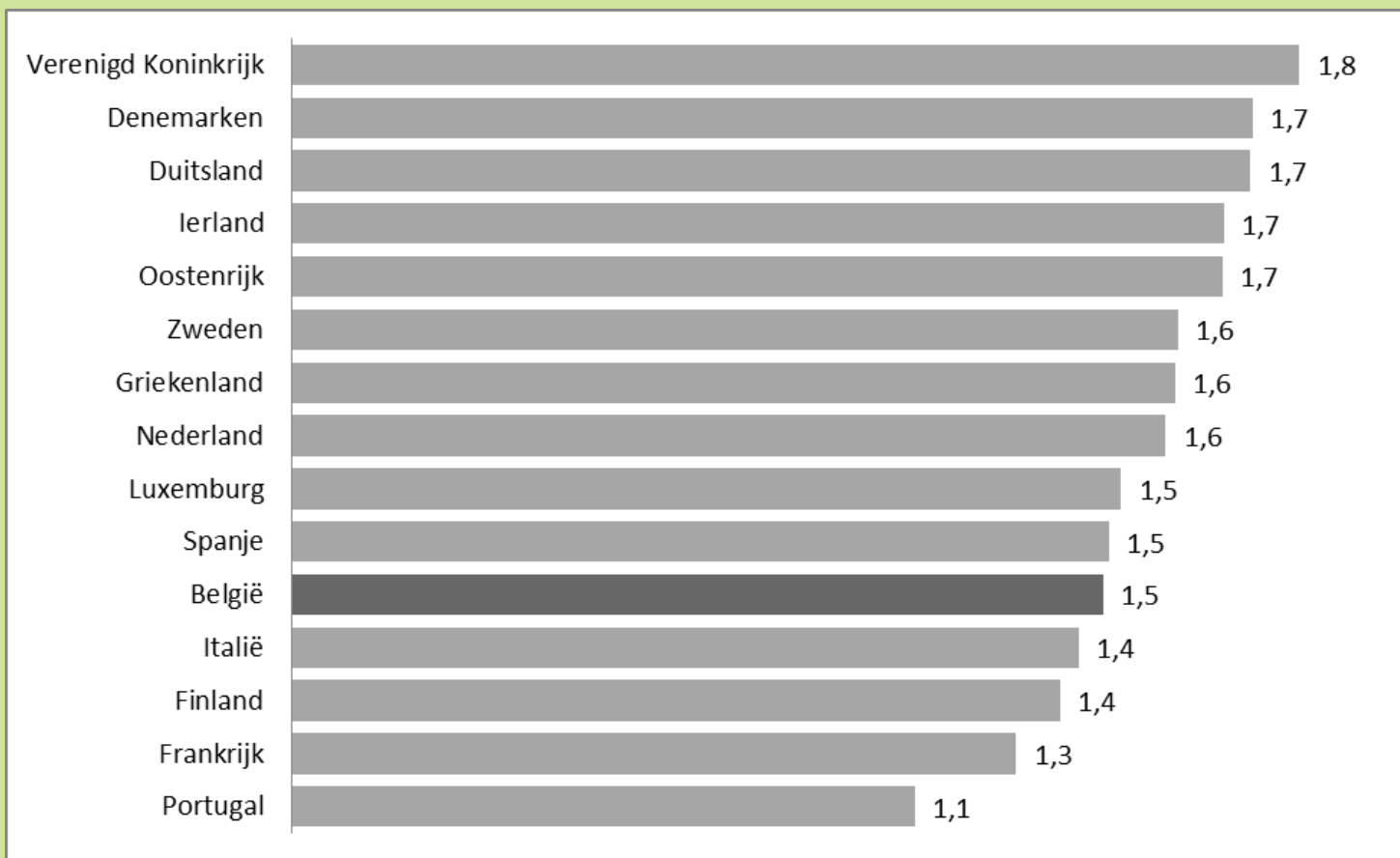
Tabel 2.5 Clusters van coöperatieve tegenmacht, CPBW en OR, 2014

Scores op een 5 puntenschaal. Een hogere score wijst op meer steun of een betere relatie.

Bron HIVA-enquête ACV-vertegenwoordigers in CPBW en OR

| | De genegeerde raad | De modale coöperant | De coöperatieve tegenmacht |
|---------------------------------------------|--------------------|---------------------|----------------------------|
| CPBW | | | |
| De steun van de achterban | 2,8 | 2,9 | 3,4 |
| De werkgeversattitude in de raad | 2,4 | 3,2 | 3,6 |
| Het klimaat tussen werknemers en werkgevers | 2,0 | 3,0 | 4,0 |
| Proportie in populatie | 23,9% | 46,8% | 29,3% |
| OR | | | |
| De steun van de achterban | 2,7 | 3,1 | 3,4 |
| De werkgeversattitude in de raad | 2,3 | 3,0 | 3,6 |
| Het klimaat tussen werknemers en werkgevers | 1,9 | 3,0 | 3,9 |
| Proportie in populatie | 15% | 44% | 41% |

Strategische invloed van de werknemersvertegenwoordigers (ECS 2009). Schaal van 0 (laag) tot 3 (hoog)



Bron European Company Survey, 2009

Nuance 2: Vakbondswerk = een zware inspanning

- 10% voelt zich uitgeblust als militant
- 25% klaagt over een gebrek aan steun van de werkcollega's
- 30% klaagt over de negatieve houding van de werkgever
- 33% moet mandaten combineren
- Veel verloop (40% doet de job sinds de laatste verkiezingen)



VANDAAG DEFINITIEF IN MOEILIJKHEDEN?

Crisis in België

- 2008-2011
 - Sterk getroffen door bankencrisis
 - Eerste economische recessie, herstel in 2010
 - België doet het relatief beter dan anderen
 - Sterke politieke crisis: 541 dagen geen regering, succes N-VA
 - Major banking crisis: bailouts of 3 major banks, nationalisation, state guarantees, selling off
- 2011-
 - 2de recessie: België veel minder een 'positieve' uitzondering
 - Overheidsschuld – Eurozone crisis
 - Besparingspolitiek
 - Neutralisering van de politieke crisis
 - Nieuwe staatshervorming
- Post-crisis social dialoog
 - Fase 1: tot 2011: pragmatische samenwerking
 - Fase 2: Austerity period 1 – Di Rupo regering – Moeilijk gaat ook nog
 - Fase 3: Austerity period 2 – Michel government - Crisis

POST-CRISIS SOCIALE DIALOOG: EVALUATIE PER DIMENSIE

Sociaal overleg op bedrijfsvloer

- Continuïteit
 - Sociale verkiezingen 2012-2016
 - Sociaal klimaat: survey data tonen slechts een beperkte verslechtering
 - Moeilijke herstructureringsdossiers
- Voorzichtige signalen van nieuwe dynamiek
 - Als deel van de implementatie, het ‘verkopen’ van het nieuwe beleid: nieuwe rechten/mogelijkheden voor sociale dialoog op bedrijfsniveau (zie ook jaren ‘80)
 - Langer werken en ‘duurzaam’ werk
 - Nieuwe regeling psychosociale risico’s
 - Werkgelegenheidsplannen voor oudere werknemers: eerste ervaringen

Georganiseerde loononderhandelingen/afspraken

- Pre-crisis: Gecentraliseerd en gecoördineerd met loonnorm als 'stok-achter-de-deur'
- Minder en minder ruimte voor reële loonstijgingen: georganiseerde 'interne devaluatie' => Duitse leiderschap
- (Bijna) loonbevriezing sinds 2011
- Sectoronderhandelingen blijft intact, maar minder belangrijk en onderwerpen uitbreidend
 - Aanvullende pensioenen
 - Innovatie-akkoorden
- Decentralisatie als additioneel proces (niet inde plaats): explosie van akkoorden over collectieve, variabele beloning (cao 90)

Sociale concertatie

- Loopt sinds 2011 altijd maar méér en méér in de problemen
- “Wij als vakbonden hebben minder dan ooit een impact. De werkgevers leunen achterover in hun stoel en zeggen: ‘hoeveel wil je toegeven, anders beslist de regering iets anders. En dan worden we nog beschuldigd van onverantwoordelijk te zijn.” (Marc Leemans)
- Agenda-setting door politiek
- Minimale output: implementatie-akkoorden

- CRB
 - Unilateraal handelen van overheid ivm. Lonen sinds 2011
 - Technisch rapport geen acceptatie méér en al onderdeel van de onderhandelling
 - Wet van '96 onder revisie
 - Meer en meer gepasseerd door ad-hoc 'expert'-comités (aangeduid door politiek)
 - Pensioen expert commissie
 - Expert groep on 'Labour costs, wage subsidies, labour productivity and training efforts enterprises'
 - Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
- Nationale Arbeidsraad
 - Meer adviezen dan ooit (<= implementation + political authority looking for support in the battle at government level = especially before current government)
 - Maar minder 'driver' (cf. as in previous times for example on tackling psychosocial risks)
 - Alhoewel: niet meer 'split'-adviezen dan vroeger
 - Techniciteit stijgt: een puzzelstukje in een complex, multi-level set van regelingen en actoren
- Regionale organen
 - Staatshervorming
 - Discussie over rol van sociale partners in sturing
 - Re-integratie van adviesorganen of advisory bodies in central body (as part of rationalisation)
 - (Tripartite) akkoorden worden nog gerealiseerd: Career agreement 2012; Jobs Pact 2015 in Flanders

Stakingen en protest

- Lage stakingsactiviteit (vooral gelinkt aan herstructureringen en bedrijfssluitingen)
- MAAR: vakbondsprotest tegen regeringsbeleid => algemene stakingen => hoogste stakingscijfers sinds lang
- Rechtse partijen (ook in regering) die eisen dat vakbondsvrijheden worden ingeperkt:
 - Minimale dienstverlening
 - Stakingsrecht
 - Rechtspersoonlijkheid

Conclusie

- Institutionele overlevering
 - Embedded neo-corporatist structures
 - Workplace social dialogue as basis
- 'Kroonjuwelen' in gevaar
 - Looncoördinatie (\leq EMU)
 - Interne devaluatie strategie – cost
 - Transnational
 - Vertical coordination
 - Sociale concertatie
 - Centrum-rechts beleid, neo-liberaal
- Impact van Europa: macro-economisch governance, Belgisch sociaal overleg in vizier, structurele hervormingen eisend
 - Impact vooral op het tweede: bepalende factor?
 - In 1: pre-crisis – Belgium 'incorporated' internal devaluation strategy
- Innovations
 - Negatief:
 - implementation under shadow
 - In pipeline: Law 1996 even stricter internal devaluation
 - Positive: prudent growth of new productivity coalitions (at decentral level)
 - Smart work – Sustainable work \Rightarrow new instruments
 - +/-?
 - Flexibilisation measures (wage, contract, working time)
 - Unions in protest – Common enemy – Vertical coordination problem less

Conclusie – toekomst op korte termijn

- Radicale hervormingen, afbraak?
- Anders dan vroeger: kloof met het politieke systeem
 - Zelf in problemen + media-democratie => anderen minder gunnen >< maar ook zo onder druk, anderen nodig (cf. Rokkan)
- Niet zo:
 - Conservatieve politiek, maar gebrek aan homogeniteit (electorale competitie >< Thatcher UK jaren 80)
 - Vakbondssterkte (mobilisatie)
 - Werkgevers wantrouwen in politiek: technische, kostelijke vergissingen
- Wel zo, wanneer
 - Dalende publieke steun
 - Blijvende en stijgende polarisatie over economische strategie (wantrouwen)
 - Europa een 'niet-ondersteunende' actor blijft

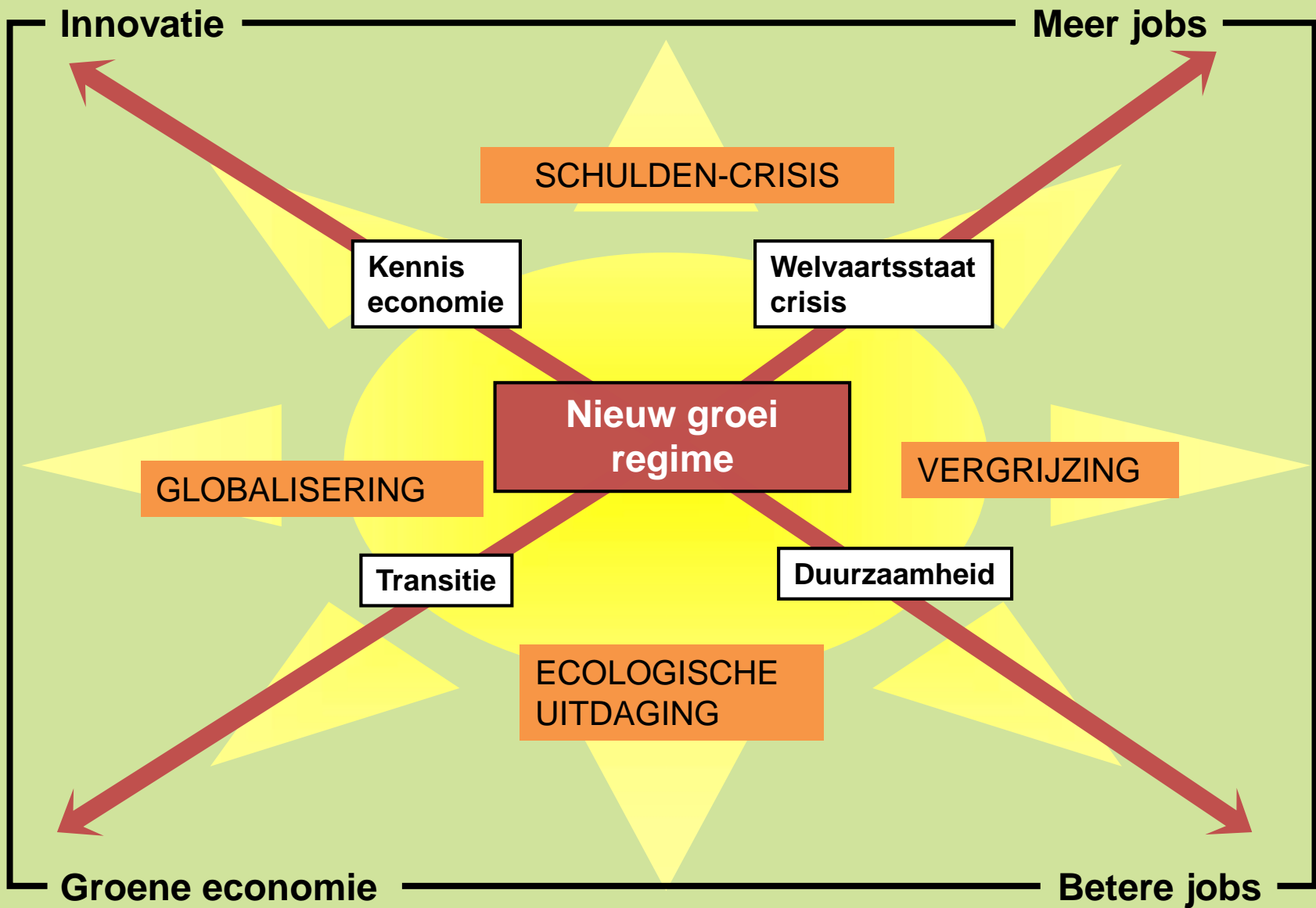


DEEL 3

TOEKOMST



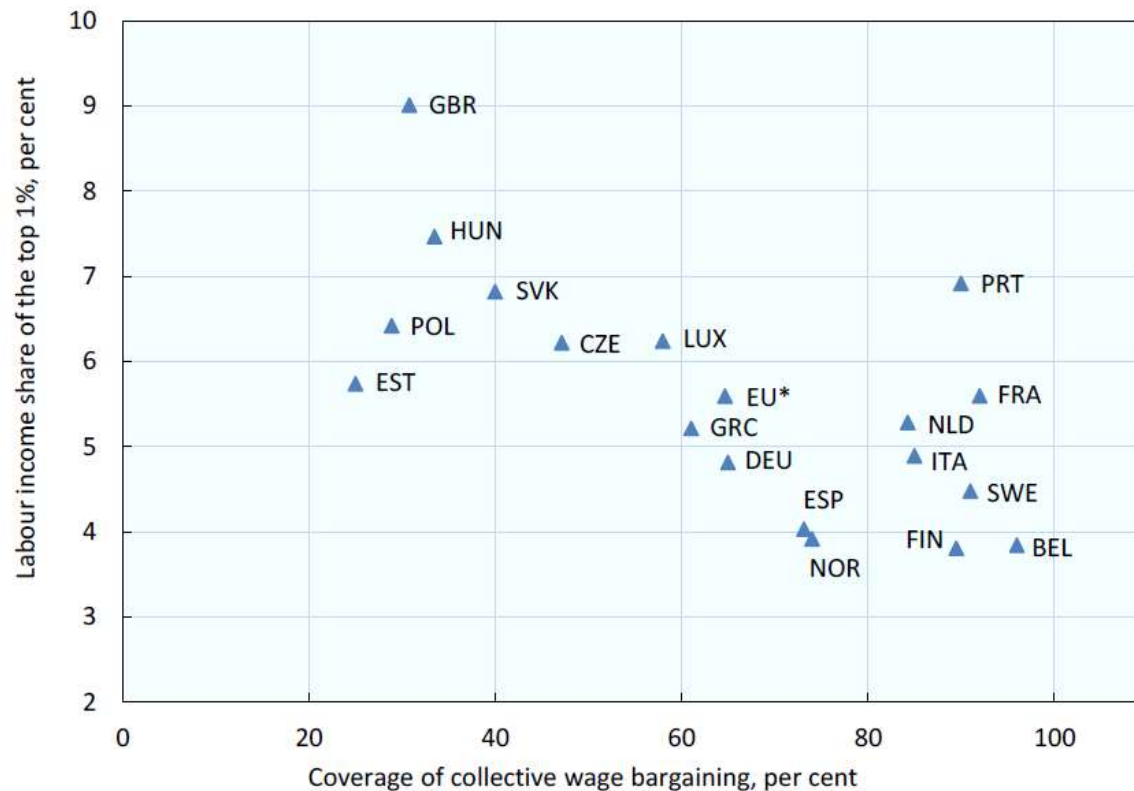
ANDER MACRO-PERSPECTIEF



Scheme based and adapted from Nadel, 2006

Additional support from a recent OECD paper

Figure 2. Collective wage bargaining and the labour income share of the top 1%



Note: The figure shows a negative, statistically significant at the 1% level, cross-country correlation between the coverage of collective wage bargaining and the labour income share of the top 1%. EU* is the unweighted average across the European countries in the sample.

Source: Author calculations using Eurostat Structure of Earnings Survey; ICTWSS.

Instrument in een alternatieve beleidsstrategie

- EU2020
 - Inclusive, smart growth
 - Meer 'betere' jobs
 - 'Fair share'
 - Transitional management
 - Inclusieve digitaliseringsagenda (>< 'precarisering')
- Multi-level: transnationale niveau(cf. Eurozone)
- Multi-stakeholder context; ecologische uitdaging
- Hoe de 'winners' van vandaag overtuigen? 'verlichte' ondernemers & innoverende vakbonden



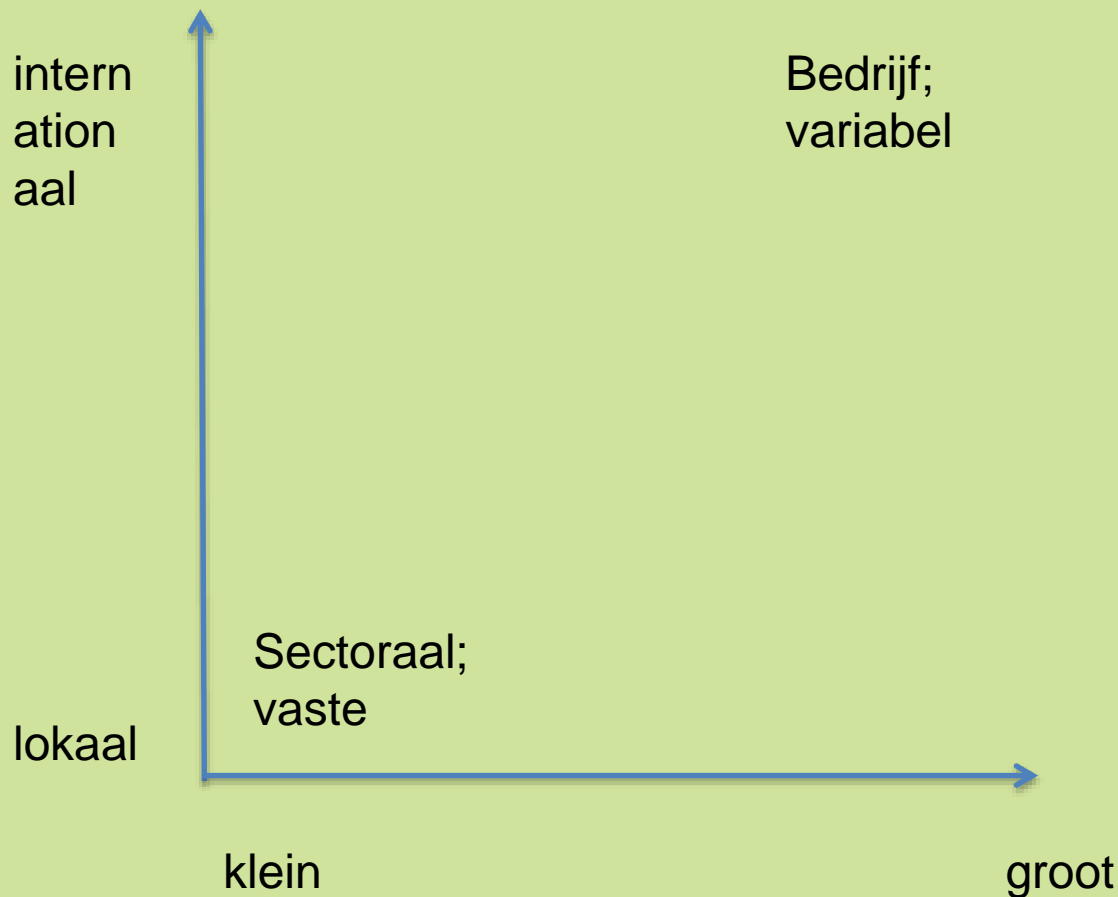
INNOVATIEPISTE 1:

MULTI-LEVEL LOONBELEID/OVERLEG

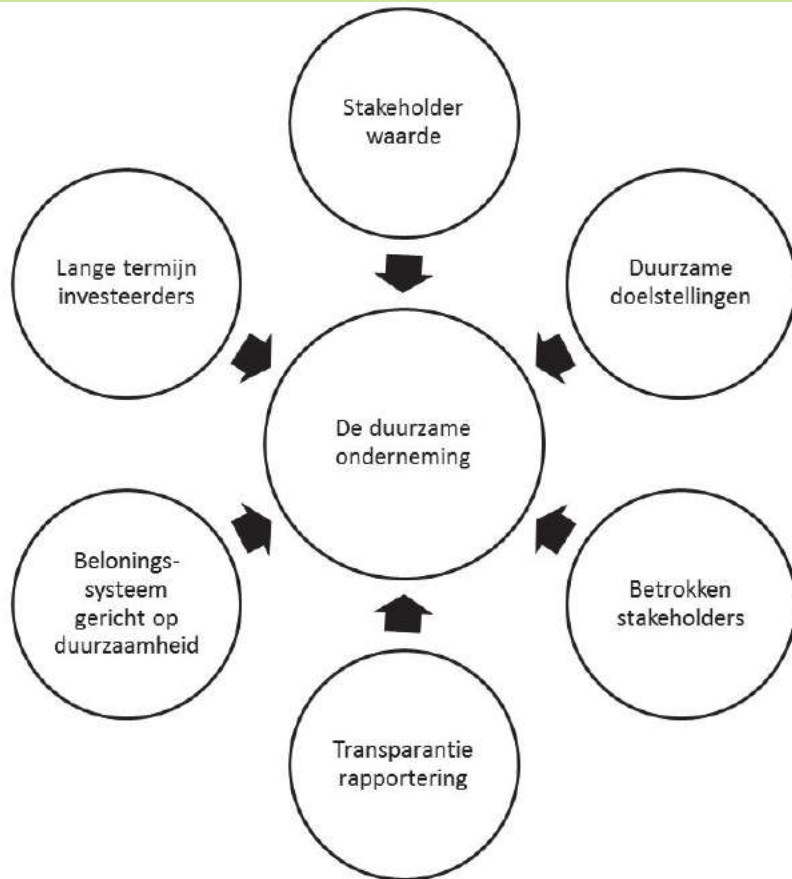


- Transnational loonpolitiek
 - Coördinatie bestaat al (evenwel zonder inspraak van werknemerskant en eng-gedefinieerd: Duitse loondumping als leider; instrument van interne devaluatie; geen rekening houden met andere rol die lonen spelen
- Lonen méér uit competitie halen = solidaristische loonpolitiek
- “uses a deliberate, centrally force to counteract ... the centrifugal force of the market, i.e. its tendency towards wage differentiation
- Vraaggestuurde economische groeitheorie: het inkomen van de modale (werk)mensen is de motor van de wereldeconomie ⇔ groeiende ongelijkheid
- Europese looncoördinatie die duurzame groei bevordert
 - Macro-economische rol van een minimum Eurozone loonbeleid dat kijkt naar inflatie en productiviteit (toepassing/uitwerking van automatic stabilizers zoals minimumloon en automatische loonindexering toegepast op het juiste niveau/tijdstip

Gecomplementeerd met georganiseerde onoverzichtelijkheid (productiviteitsdiscussie)



2. 'Duurzame' onderneming



VERTEGENWOORDIGING RADEN VAN BESTUUR

- Waarom?
 - Enige land in Noordwest Europa niet
 - Invloed in multinationals
 - Anders ondernemen (niet enkel de aandeelhouder belangrijk => stakeholders-perspectief)
- Duidelijke invloedseffect
 - Tewerkstellingsbehoud grootste impact
 - Méér financiële armslag als vakbond
- Meer verantwoordelijkheden
 - Voor wat hoort wat
 - Niet overdrijven: vertrouwelijkheid grootste verandering
- Eerste stap: andere definitie van onderneming in vennootschapsrecht
- Tweede stap: professionele erkenning werknemersvertegenwoordiger
- Zie toelichting wet op de bedrijfsorganisatie

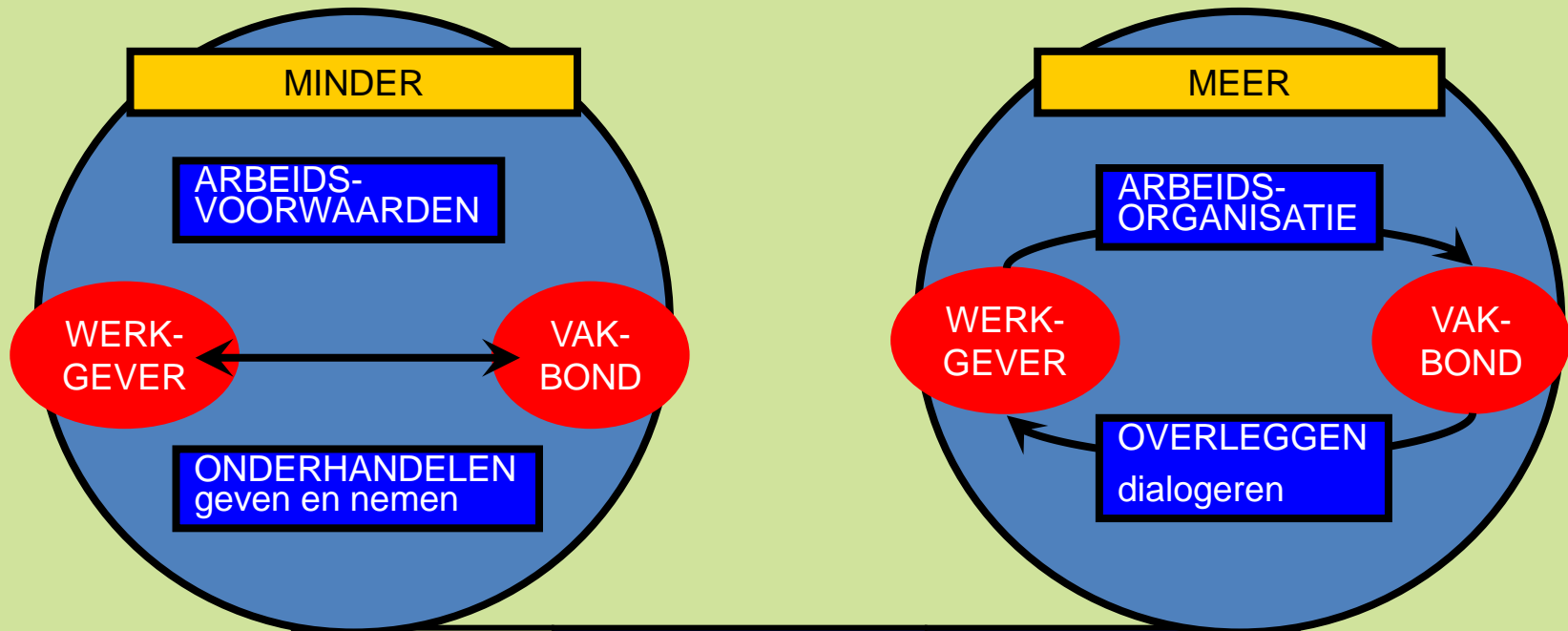
3. Innovatieve economie = slimmer werken = participatieve arbeidsorganisatie

- **Meer autonomie en beslissingsmogelijkheden in jobs voor mensen = méést stimulerende factor voor slimmer werken**
- **Contractuele onzekerheid en flexibiliteit helpt hierbij niet**
- **MEER DIRECTE INSPRAAK OP DE WERKVLOER BETEKENT:**
 - PEOPLE THINK HARDER
 - MORE PEOPLE THINK
 - MORE THINK BETTER
 - THE 'TOP' CHANGES BETTER
 - THE 'BOTTOM' FOLLOWS EASIER
- Onderzoek toont dat zulke participatieve arbeidsorganisatie meer aanwezig is in bedrijven waar een vakbond actief is en het daar ook beter functioneert
- **OOK CRUCIALE FACTOR VOOR WELZIJN OP HET WERK**
- **ANTWOORD OP NIEUWE WAARDEN DIE JONGERE GENERATIES BELANGRIJK VINDEN IN WERK**
- **=> INCLUSIEVE DIGITALISERINGSAGENDA**

2.3 COOPERATIEVE TEGENMACHT: Méér aandacht voor de 'dialogoog'-dimensie op bedrijfsniveau

- Back to the roots ... constructief en waakzaam syndicalisme
- Nieuwe productiviteitscoalitie
 - Harder werken – Kwantitatief valoriseren in arbeidsvoorwaarden
 - Slimmer werken – Kwalitatief valoriseren in arbeidskwaliteit
 - Dialoog over arbeidsorganisatie

Conceptueel verschil in twee dimensies



| | Minder Onderhandelen | Meer Dialoog |
|----------------|----------------------|---------------------|
| Starting point | Belangen verdedigen | Problemen bespreken |
| Goal | Contract | Gedragen besluit |
| Climate | Conflictueel | Co-operatief |
| Method | Druk | Discussie |



INNOVATIEPISTE 2.5

‘SOCIALER’ STAKEN IN NETWERKDIENTEN

‘Sociale staking’: opzet

- Het werk niet stilgelegd.
- De werknemers krijgen geen loon (maar wel een beperkte stakingsvergoeding van de vakbond)
- Het bedrijf geen inkomsten. Per stakingsdag wordt namelijk een bepaald bedrag weggeschonken aan een goed doel.
- Beide partijen zelfde stimulans om tot een compromis te komen
- De ‘derde partij’ (bv. de reiziger) merkt geen verschil. Meer zelfs, de derde partij vaart er wel bij doordat de dagelijkse opbrengst van het bedrijf weggeschonken wordt
- ‘Regulator/bemiddelaar nodig; onderdeel van een graduele ‘conflict’-opbouw/afbouw; onderdeel van een ‘bedrijfsakkoord’ ivm. conflicthantering

EINDCONCLUSIE

- Harde tijden in een neoliberale hegemonie
 - ‘Als een dinosaurus bekeken’
 - Maar wie is de dinosaurus?
- Uitgeput neoliberale model
 - Nieuwe kansen en opportuniteiten
 - Europees of niet
 - Terugdringen financieel kapitalisme
 - Lerend vermogen + innovatie

**Iedereen denkt eraan de
wereld te veranderen,
maar niemand denkt eraan
zichzelf te veranderen.**

Leo Tolstoy

**OM
DENKEN**

Verder lezen?

Wage bargaining under the new European Economic Governance Alternative strategies for inclusive growth

—
Edited by
Guy Van Gyes and Thorsten Schulten

etui.



European Centre
for Workers' Questions (EZA)

Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe – the Workers' Perspective

From scientific evidence to practice-oriented guidance

**SHAKER
VERLAG**



KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSIJNITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING